

高校工業教育における長期の就業体験(インターンシップ)の可能性と限界

——京都版デュアルシステムの経験にそくして——

A possibility and a limitation of a long time working experience in a technical high school education

——According to a experience of “Kyoto version’s Dual Systems”——

荻野 和俊

Kazutoshi OGINO

(京都市立伏見工業高等学校)

佐藤 史人

Fumito SATO

(和歌山大学教育学部)

2011年8月22日受理

要 約

この報告の主題は、伝統的な学科を改組して創設された京都市立伏見工業高校の昼間定時制課程「システム工学科キャリア実践コース」における取り組みの経験を総括することである。このコースの教育課程では、第1学年に1週間程度の短期就業体験が複数回配置され、第2、第3学年ではそれぞれ2ヶ月に及ぶ長期間の就業体験学習が全生徒の必修として取り入れられ、また、就業体験に関連する多様な学校設定科目が導入された。「京都版デュアルシステム」と名付けられたこの新タイプの実践は、学校設置者の意欲的な取り組み、地域の産業界の積極的な協力、校内の教職員のたゆまぬ努力に支えられてきた。この経験は、生徒や保護者の評価はおおむね肯定的であるが、経済動向に敏感な産業界が恒常的に協力するには困難が多いこと、格別の配慮をしない限り当該コースの教職員には大きな負担がかかること、などを示唆した。

The theme of this paper is to summarize a experience of educational activity in a part-time schooling system of Fushimi Technical High School. In educational curriculums of this system, sets some times 1 week’s working experience in 1st grade, sets 2 months’ working experience in 2nd and 3rd grade. All students of this system must take these working experiences. The system named “Kyoto version’s Dual Systems” were had a sympathetic estimations by the students and those curators, but suggested that the system had many problems for a collaboration of companies, and had many tasks for teachers of this system.

キーワード：高校工業教育 就業体験学習 インターンシップ 産学協同 京都版デュアルシステム

1. はじめに

この報告は、長期間の就業体験学習を教育課程のなかに大胆に組み込んだ京都市立伏見工業高校に昼間定時制として導入された「システム工学科キャリア実践コース」の経験、とくにその特徴や論点を解明することを目的とする。この報告は、いわばたまたまこのコースの専任教師の一人として在職し、この実践の渦中にあった筆者(荻野)によるものである。筆者はいわゆる管理職ではなかったし、コースを構築する企画の段階には参画しなかったので、比較的冷静に、いわば客観的に事態の推移を見ることができたように思われる。以下の文章は、このような立場にあった教師個人による報告であり、いかなる意味でも学校としての公的な報告ではなく、文章のすべては筆者個人の責任に属する。

2. 高校工業教育における就業体験の概況

(1)高校における就業体験の広がり

高校における就業体験は、新学制以後に限っても農業科におけるホームプロジェクトや定時制・通信制課程における技能連携制度などがある^(注1)が、近年の就業体験学習の広がりは1998年7月の理科教育及び産業教育審議会答申「今後の専門高校における教育の在り方等について」を契機として、1999年改訂の高等学校学習指導要領で教育課程上に位置づけるなど、文部科学省が実施を奨励してきたことによる。

高校における就業体験はしばしばインターンシップと称されているが、この二つは同義語ではない。インターンシップはインターンのシステムを指し、日本では本来は医師・理容師などの公的職業資格の取得のための要件の一つとして実施する現場実習を指した。しかし最近の文部科学省などは、公的職業資格取得とは無関係に、生徒・学生を企業等において就業体験させ

ることを「インターンシップ」と称している。以下においては、科目名称のようにとくに必要な場合を除き、「インターンシップ」ではなく「就業体験」を使う。

国立教育政策研究所生徒指導研究センターが毎年実施している「職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果(概要)」^(注2)をみると、2010年度の公立高校(全日制・定時制)での就業体験の実施状況は、表1のように全体で73.6%に達している。しかし、表2にみられるように、3年間(定時制課程は4年間)で一度でも就業体験をした生徒の比率は29.0%であり、実施校あるいは実施学科のすべての生徒が対象となっているわけではないことが推察される。この調査は、就業体験の教育課程上の位置づけも調べている。教科・科目として単位認定していると考えられる設問から「現場実習

等職業に関する教科・科目の中で実施」「『課題研究』の中で実施」「学校設定教科・科目で実施」「総合的な学習の時間で実施」を抽出したのが表3である。複数回答可のため回答は重複しているが、実施校のおよそ半数は就業体験を単位認定していることがわかる(ちなみに「特別活動に位置づけ」や「教育課程への位置づけなし」の割合は75.0%であった)。

また表には示していないが、このうちおよそ4割の学校が原則として当該学年の全員を対象としている。就業体験の日数別調査(表4)をみると、「2～3日」がもっとも多く、伏見工業高校のシステムのように30日をこえるものは職業に関する学科でも0.8%ときわめて稀であることがわかる。

表1 学科別インターンシップ実施率(単位は%)

年度	農業	工業	商業	水産	家庭	看護	情報	福祉	職業学 科小計	普通	総合	全体
2005	85.4	70.3	76.4	82.4	76.6	80.6	46.7	82.4	75.8	44.8	74.9	58.1
2006	81.9	69.0	76.3	75.4	78.7	87.9	62.5	90.2	75.0	49.1	76.1	59.9
2007	88.9	75.5	79.5	93.3	82.9	96.9	72.2	89.4	81.1	52.8	78.6	61.8
2008	90.4	79.1	79.0	95.5	85.5	97.0	72.2	85.5	82.5	57.3	83.9	65.5
2009	92.9	78.6	79.6	95.3	87.6	93.9	88.9	90.9	83.7	58.6	85.2	67.0
2010	93.6	81.6	84.5	97.8	89.4	96.7	84.2	93.1	86.5	67.4	88.2	73.6

表2 一度でもインターンシップを体験した3・4年生の割合(単位は%)

年度	農業	工業	商業	水産	家庭	看護	情報	福祉	職業学 科小計	普通	総合	全体
2005	63.1	47.0	56.2	57.0	65.0	93.5	23.7	89.8	54.4	12.1	45.1	24.1
2006	63.1	47.7	57.2	57.7	68.8	81.1	30.4	88.9	55.1	13.7	43.8	25.5
2007	64.3	52.4	57.4	61.3	67.2	99.7	38.6	92.8	57.3	14.4	41.9	26.4
2008	67.7	53.5	61.5	67.0	71.3	99.6	51.6	96.5	60.2	14.7	41.4	27.2
2009	69.1	55.4	60.9	67.4	72.4	90.9	61.0	88.0	60.8	16.7	43.1	28.8
2010	69.8	56.3	61.3	64.6	74.7	96.9	53.2	85.9	61.4	16.7	43.4	29.0

表3 インターンシップの教育課程等への位置づけ(2010年度)

教育課程等への位置づけ		参 加 形 態	
		原則として当該学年の全員が参加	選択・希望者等当該学年の一部の生徒が参加
職業に関する教科・科目の中で実施	22.6%	60.2%	39.8%
「課題研究」の中で実施	6.5%	46.9%	53.1%
学校設定教科・科目の中で実施	10%	43.2%	56.8%
総合的な学習の時間で実施	22%	74.1%	25.9%

表4 体験日数別実施率(2010年度)

	1日	2～3日	4～5日	6～10日	11～29日	30日以上
職業に関する学科	8.5%	57.1%	24.6%	5.3%	3.8%	0.8%
普通科	41.6%	49.1%	6.9%	1.3%	0.9%	0.1%
総合学科	22.6%	60.5%	12.5%	2.9%	1.4%	0.1%
全体	23.5%	54.1%	16.3%	3.4%	2.3%	0.5%

(2)日本版デュアルシステムをめぐる

京都市教育委員会は、本報告が取り上げる京都市立伏見工業高校昼間定時制の「キャリア実践コース」のシステムを「京都版デュアルシステム」と呼んでいる。あまり一般的なことばではないので、最初にこのことばの周辺の事情に触れておく。

デュアルシステムとは、もともとはドイツ語圏諸国の前期中等教育後に行われる職業教育・訓練システムのことを指す。通常は、3年間前後、企業等の現場での職業訓練と学校での職業教育(おおむね週2日)を受け、終了時に受ける手工業会議所などによる修了試験に合格すれば熟練資格を取得できる。訓練生は法的・経済的に保護されており、訓練職種ごとに訓練基準が定められ、資格を持った訓練指導員が指導する。こうした制度がドイツ等で機能している背景には、これらの国に特有の職業資格制度が社会的に機能しているという事情がある^(註3)。

日本においては、文部省の調査研究協力者会議が2003年6月に発表した「若者自立・挑戦プラン」の施策の一つとして、専門高校等の生徒が「長期の企業実習を通じて、实际的・実践的な職業知識や技術・技能を習得し生徒の資質・能力を伸長するとともに、勤労観、職業観をより一層深めることなどを主な目的とする」システムを日本版デュアルシステムと称するよう提唱した^(註4)。デュアルシステムということばを含んでいるが、法的な整備もなく、職業資格取得と連動しているわけでもないが、「長期の企業実習」を強調している点に特色がある。さらに文部科学省は2004年2月に調査研究協力者会議の報告書「専門高校等における『日本版デュアルシステム』の推進に向けて」という文事を発表し、これをうけた形で2004年度からは全国20の地域・25校の研究指定校で就業体験学習の実践的研究が行なわれ始めた。この研究指定校のなかから、筆者が工業高校のみを抽出してその教育課程などを調査したところ、12校中、生徒全員を対象として長期の就業体験を行った学校は群馬県の利根実業高校と東京都の六郷工科高校の2校のみで、他は希望者あるいはコース選択者を対象としていた。また、就業体験の日数は、1～3週間のまとめ取り方式が8校、毎週1日で通年実施が2校、3週間以上のまとめ取り方式が2校であった。

本稿では、以上に略述した状況のなかで展開された一つの工業高校の就業体験の経験の論点を解明することとする。

3. 長期就業体験を軸とした「京都版デュアルシステム」の概要

(1)「京都版デュアルシステム」の成立

前述の状況のなかで、京都市立の工業高校改革の一つとして2007年度から市立伏見工業高校に昼間定時制課程「キャリア実践コース」が開設された。このコー

スは、先行実施していた東京都立六郷工科高校のそれを参考にして構想されたといわれる。通常なら学科に相当するこの「キャリア実践コース」は、大幅に就業体験を導入していることにちなみ、「京都版デュアルシステム」と呼ばれている。京都版と称する所以は「まちぐるみで子どもを育ててきた京都ならではの協働型の教育・指導プログラム」である^(註6)とされる。

以下この報告では、この「キャリア実践コース」を「このコース」と略称する。

(2)「京都版デュアルシステム」の支援体制——「高等学校コンソーシアム京都」

生徒たちがその身分のままで企業の現場での作業に参加することを教育課程の一環として位置づけるという日本の教育界には珍しい新しいコースを開設するに際しては、その準備、導入の段階において「高等学校コンソーシアム京都」という京都市に特有の組織が支援体制として重要な役割を果たした。この組織は、京都市教育委員会など教育界の諸団体と京都商工会議所、京都経営者協会などの経済団体などを構成員として市立高等学校と産業界との連携を緊密にするための恒常的連絡組織で、2000年3月に設立された^(註6)。2006年度には京都版デュアルシステムの開設準備のため、7名の事務局員^(註7)を擁し、主に就業体験を実施する企業の開拓にあたった。コース開設後の2年間は授業を持たない専任の事務局員を置き、このコースの運営に大きな力を発揮した。

(3)「京都版デュアルシステム」の概要

このコースは昼間定時制なので、生徒は、平常は全日制と同様の1日6時間の授業を受け、3年間で卒業することができる。いわゆる単位制ではない。

このコースでは、3年間で総計約5ヶ月間の就業体験をコースに所属する全生徒に課することを最大の特徴としている。すなわち、第1学年でそれぞれ5日間の就業体験を計3回(9月上旬、11月上旬、1月下旬)、

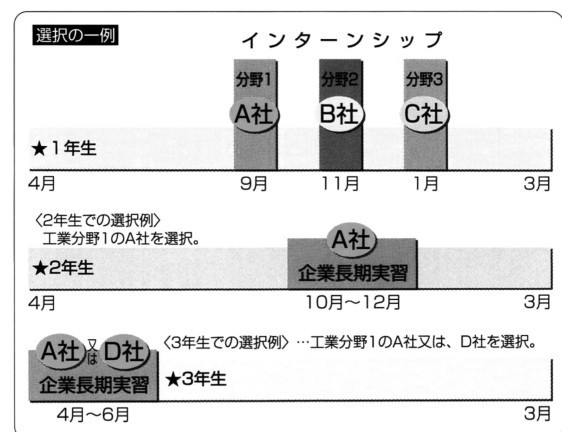


図1 京都版デュアルシステムの概要図

第2学年で約2ヶ月間(10月中旬から12月上旬)、第3学年でも同様に約2ヶ月間(4月中旬から6月上旬)のいわゆる集中方式の就業体験が実施される。これら就業体験は、学校設定科目として単位認定される。

就業体験においては、生徒は報酬を一切受けず、また協力している企業に対する助成の制度はない。生徒の企業での就業時間は、その企業の従業員のそれに準じている。しかし、生徒には残業は課さない。土曜日が出勤日になっている企業の場合は、生徒は出社しない。

就業体験の期間は、生徒は学校へは登校しない。ただし2・3学年の長期の就業体験の期間には、2週間に1回程度の割合で登校日を設け、レクリエーションを行ったり、体調や就業体験の様子などを個別に聞き取る機会としている。

生徒の実習中あるいは出退社途上の傷害や企業の設備等の損害の補償については、(独)日本スポーツ振興センターの災害共済制度と、(財)産業教育振興会のインターンシップ・ボランティア等体験活動傷害保険、インターンシップ・ボランティア等体験活動賠償責任保険で対応している。

自宅から事業所までの交通費は、就業体験を行う企業を選択する際に生徒が交通費負担を考慮しなくてもよいように、教育委員会が負担している。また、上記保険の保険料についても教育委員会が負担している。

このコースの募集定員は30名とされた。

入学してくる生徒のほとんどはこのコースには就業体験があることを理解している。しかし、「昼間定時制という名称なので授業は午後からだと思った」などの誤解や、工業分野の学習があまり好きではないにもかかわらず「就職に有利だといわれたから来た」などという生徒が毎年かなり見受けられる。基礎的な学力や学習習慣が十分ついていない生徒や、基本的な生活習慣ができていない生徒、アスペルガー症候群やADHDなど特別な支援が必要と思われる生徒も多い。こうした生徒たちを半年足らずの期間で、企業に送り出さなければならない教員の努力は並大抵のものではない。

4. 「京都版デュアルシステム」の教育課程

(1)教育課程の特徴

このコースの教育課程(表5)の特徴は、「インターンシップ」(2単位)、「企業長期実習」(6+5)、「京都ものづくり」(1+1+1)、「キャリア研求」(1+1+1)など就業体験に関わる学校設定科目の単位数が19単位と工業に関する専門科目40単位の約半分を占めていることである。これらの就業体験に関する学校設定科目以外の専門科目から「工業技術基礎」(2単位)、「課題研究」(2+2)、「情報技術基礎」(2)のいわゆる原則履修科目を除いた機械・電気・建築それぞれの科目の単位数は各16単位となっており、石田正治が調査^(注8)した全国工業高校機械系学科の専門科目と比較

してみると、いわゆる原則履修科目を減じた全国の平均単位数は26~28単位とその差は明らかで、キャリア実践コースの教育課程が通常の工業高校の科目構成と大きく異なっていることがわかる。このように就業体験を重視した教育課程の工夫をする一方で、いわゆる原則履修科目もそのまま開設されている。これら原則履修科目ではこのコース固有の課題も追及されてはい

表5 キャリア実践コースの教育課程表

単位	第1学年	第2学年	第3学年		
1	国語総合	現代文	現代文		
2					
3		世界史A	現代社会		
4					
5	地理A	数学Ⅱ	化学Ⅰ		
6					
7	数学Ⅰ	物理Ⅰ	体育		
8					
9		体育	課題研究		
10	保健		キャリア研求		
11		英語Ⅰ	京都ものづくり		
12	課題研究		企業長期実習		
13		キャリア研求	企業長期実習		
14	京都ものづくり		企業長期実習		
15		英語Ⅰ	企業長期実習		
16	家庭基礎		企業長期実習		
17		創造研求	企業長期実習		
18	キャリア研求		企業長期実習		
19		京都ものづくり	企業長期実習		
20	インターンシップ		企業長期実習		
21		工業技術基礎	企業長期実習		
22	情報技術基礎		企業長期実習		
23		HR	企業長期実習		
24	HR		企業長期実習		
25		HR	企業長期実習		
26	HR		企業長期実習		
27		HR	企業長期実習		
28	HR		企業長期実習		
29		HR	企業長期実習		
30	HR		企業長期実習		
31		HR	企業長期実習		
32	HR		企業長期実習		
33		HR	企業長期実習		
34	HR		企業長期実習		
35		HR	企業長期実習		
36	HR		企業長期実習		
37		HR	企業長期実習		
38	HR		企業長期実習		
39		HR	企業長期実習		
40	HR		企業長期実習		
41		HR	企業長期実習		
42	HR		企業長期実習		
43		HR	企業長期実習		
44	HR		企業長期実習		
45		HR	企業長期実習		
46	HR		企業長期実習		
47		HR	企業長期実習		
48	HR		企業長期実習		
49		HR	企業長期実習		
50	HR		企業長期実習		
51		HR	企業長期実習		
52	HR		企業長期実習		
53		HR	企業長期実習		
54	HR		企業長期実習		
55		HR	企業長期実習		
56	HR		企業長期実習		
57		HR	企業長期実習		
58	HR		企業長期実習		
59		HR	企業長期実習		
60	HR		企業長期実習		
61		HR	企業長期実習		
62	HR		企業長期実習		
63		HR	企業長期実習		
64	HR		企業長期実習		
65		HR	企業長期実習		
66	HR		企業長期実習		
67		HR	企業長期実習		
68	HR		企業長期実習		
69		HR	企業長期実習		
70	HR		企業長期実習		
71		HR	企業長期実習		
72	HR		企業長期実習		
73		HR	企業長期実習		
74	HR		企業長期実習		
75		HR	企業長期実習		
76	HR		企業長期実習		
77		HR	企業長期実習		
78	HR		企業長期実習		
79		HR	企業長期実習		
80	HR		企業長期実習		
81		HR	企業長期実習		
82	HR		企業長期実習		
83		HR	企業長期実習		
84	HR		企業長期実習		
85		HR	企業長期実習		
86	HR		企業長期実習		
87		HR	企業長期実習		
88	HR		企業長期実習		
89		HR	企業長期実習		
90	HR		企業長期実習		
91		HR	企業長期実習		
92	HR		企業長期実習		
93		HR	企業長期実習		
94	HR		企業長期実習		
95		HR	企業長期実習		
96	HR		企業長期実習		
97		HR	企業長期実習		
98	HR		企業長期実習		
99		HR	企業長期実習		
100	HR		企業長期実習		
101		HR	企業長期実習		
102	HR		企業長期実習		
103		HR	企業長期実習		
104	HR		企業長期実習		
105		HR	企業長期実習		
106	HR		企業長期実習		
107		HR	企業長期実習		
108	HR		企業長期実習		
109		HR	企業長期実習		
110	HR		企業長期実習		
111		HR	企業長期実習		
112	HR		企業長期実習		
113		HR	企業長期実習		
114	HR		企業長期実習		
115		HR	企業長期実習		
116	HR		企業長期実習		
117		HR	企業長期実習		
118	HR		企業長期実習		
119		HR	企業長期実習		
120	HR		企業長期実習		
121		HR	企業長期実習		
122	HR		企業長期実習		
123		HR	企業長期実習		
124	HR		企業長期実習		
125		HR	企業長期実習		
126	HR		企業長期実習		
127		HR	企業長期実習		
128	HR		企業長期実習		
129		HR	企業長期実習		
130	HR		企業長期実習		
131		HR	企業長期実習		
132	HR		企業長期実習		
133		HR	企業長期実習		
134	HR		企業長期実習		
135		HR	企業長期実習		
136	HR		企業長期実習		
137		HR	企業長期実習		
138	HR		企業長期実習		
139		HR	企業長期実習		
140	HR		企業長期実習		
141		HR	企業長期実習		
142	HR		企業長期実習		
143		HR	企業長期実習		
144	HR		企業長期実習		
145		HR	企業長期実習		
146	HR		企業長期実習		
147		HR	企業長期実習		
148	HR		企業長期実習		
149		HR	企業長期実習		
150	HR		企業長期実習		
151		HR	企業長期実習		
152	HR		企業長期実習		
153		HR	企業長期実習		
154	HR		企業長期実習		
155		HR	企業長期実習		
156	HR		企業長期実習		
157		HR	企業長期実習		
158	HR		企業長期実習		
159		HR	企業長期実習		
160	HR		企業長期実習		
161		HR	企業長期実習		
162	HR		企業長期実習		
163		HR	企業長期実習		
164	HR		企業長期実習		
165		HR	企業長期実習		
166	HR		企業長期実習		
167		HR	企業長期実習		
168	HR		企業長期実習		
169		HR	企業長期実習		
170	HR		企業長期実習		
171		HR	企業長期実習		
172	HR		企業長期実習		
173		HR	企業長期実習		
174	HR		企業長期実習		
175		HR	企業長期実習		
176	HR		企業長期実習		
177		HR	企業長期実習		
178	HR		企業長期実習		
179		HR	企業長期実習		
180	HR		企業長期実習		
181		HR	企業長期実習		
182	HR		企業長期実習		
183		HR	企業長期実習		
184	HR		企業長期実習		
185		HR	企業長期実習		
186	HR		企業長期実習		
187		HR	企業長期実習		
188	HR		企業長期実習		
189		HR	企業長期実習		
190	HR		企業長期実習		
191		HR	企業長期実習		
192	HR		企業長期実習		
193		HR	企業長期実習		
194	HR		企業長期実習		
195		HR	企業長期実習		
196	HR		企業長期実習		
197		HR	企業長期実習		
198	HR		企業長期実習		
199		HR	企業長期実習		
200	HR		企業長期実習		
201		HR	企業長期実習		
202	HR		企業長期実習		
203		HR	企業長期実習		
204	HR		企業長期実習		
205		HR	企業長期実習		
206	HR		企業長期実習		
207		HR	企業長期実習		
208	HR		企業長期実習		
209		HR	企業長期実習		
210	HR		企業長期実習		
211		HR	企業長期実習		
212	HR		企業長期実習		
213		HR	企業長期実習		
214	HR		企業長期実習		
215		HR	企業長期実習		
216	HR		企業長期実習		
217		HR	企業長期実習		
218	HR		企業長期実習		
219		HR	企業長期実習		
220	HR		企業長期実習		
221		HR	企業長期実習		
222	HR		企業長期実習		
223		HR	企業長期実習		
224	HR		企業長期実習		
225		HR	企業長期実習		
226	HR		企業長期実習		
227		HR	企業長期実習		
228	HR		企業長期実習		
229		HR	企業長期実習		
230	HR		企業長期実習		
231		HR	企業長期実習		
232	HR		企業長期実習		
233		HR	企業長期実習		
234	HR		企業長期実習		
235		HR	企業長期実習		
236	HR		企業長期実習		
237		HR	企業長期実習		
238	HR		企業長期実習		
239		HR	企業長期実習		
240	HR		企業長期実習		
241		HR	企業長期実習		
242	HR		企業長期実習		
243		HR	企業長期実習		
244	HR		企業長期実習		
245		HR	企業長期実習		
246	HR		企業長期実習		
247		HR	企業長期実習		
248	HR		企業長期実習		
249		HR	企業長期実習		
250	HR		企業長期実習		
251		HR	企業長期実習		
252	HR		企業長期実習		
253		HR	企業長期実習		
254	HR		企業長期実習		
255		HR	企業長期実習		
256	HR		企業長期実習		
257		HR	企業長期実習		
258	HR		企業長期実習		
259		HR	企業長期実習		
260	HR		企業長期実習		
261		HR	企業長期実習		
262	HR		企業長期実習		
263		HR	企業長期実習		
264	HR		企業長期実習		
265		HR	企業長期実習		
266	HR		企業長期実習		
267		HR	企業長期実習		
268	HR		企業長期実習		
269		HR	企業長期実習		
270	HR		企業長期実習		
271		HR	企業長期実習		
272	HR		企業長期実習		
273		HR	企業長期実習		
274	HR		企業長期実習		
275		HR	企業長期実習		
276	HR		企業長期実習		
277		HR	企業長期実習		
278	HR		企業長期実習		
279		HR	企業長期実習		
280	HR		企業長期実習		
281		HR	企業長期実習		
282	HR		企業長期実習		
283		HR	企業長期実習		
284	HR		企業長期実習		
285		HR	企業長期実習		
286	HR		企業長期実習		
287		HR	企業長期実習		
288	HR		企業長期実習		
289		HR	企業長期実習		
290	HR		企業長期実習		
291		HR	企業長期実習		
292	HR		企業長期実習		
293		HR	企業長期実習		
294	HR		企業長期実習		
295		HR	企業長期実習		
296	HR		企業長期実習		
297		HR	企業長期実習		
298	HR		企業長期実習		
299		HR	企業長期実習		
300	HR		企業長期実習		
301		HR	企業長期実習		
302	HR		企業長期実習		
303		HR	企業長期実習		
304	HR		企業長期実習		
305		HR	企業長期実習		
306	HR		企業長期実習		
307		HR	企業長期実習		
308	HR		企業長期実習		
309		HR	企業長期実習		
310	HR		企業長期実習		
311		HR	企業長期実習		
312	HR		企業長期実習		
313		HR	企業長期実習		
314	HR		企業長期実習		
315		HR	企業長期実習		
316	HR		企業長期実習		
317		HR	企業長期実習		
318	HR		企業長期実習		
319		HR	企業長期実習		
320	HR		企業長期実習		
321		HR	企業長期実習		
322	HR		企業長期実習		
323		HR	企業長期実習		
324	HR		企業長期実習		
325		HR	企業長期実習		
326	HR		企業長期実習		
327		HR	企業長期実習		
328	HR		企業長期実習		
329		HR	企業長期実習		
330	HR		企業長期実習		
331		HR	企業長期実習		
332	HR		企業長期実習		
333		HR	企業長期実習		
334	HR		企業長期実習		
335		HR	企業長期実習		
336	HR		企業長期実習		
337		HR	企業長期実習		
338	HR		企業長期実習		
339		HR	企業長期実習		
340	HR		企業長期実習		
341		HR	企業長期実習		
342	HR		企業長期実習		
343		HR	企業長期実習		
344	HR		企業長期実習		
345		HR	企業長期実習		
346	HR		企業長期実習		
347		HR	企業長期実習		
348	HR		企業長期実習		
349		HR	企業長期実習		
350	HR		企業長期実習		
351		HR	企業長期実習		
352	HR		企業長期実習		
353		HR	企業長期実習		
354	HR		企業長期実習		
355		HR	企業長期実習		
356	HR		企業長期実習		
357		HR	企業長期実習		
358	HR		企業長期実習		
359		HR	企業長期実習		
360	HR		企業長期実習		
361		HR	企業長期実習		
362	HR		企業長期実習		
363		HR	企業長期実習		
364	HR		企業長期実習		
365		HR	企業長期実習		
366	HR		企業長期実習		
367		HR	企業長期実習		
368	HR		企業長期実習		
369		HR	企業長期実習		
370	HR		企業長期実習		
371		HR	企業長期実習		
372	HR		企業長期実習		
373		HR	企業長期実習		
374	HR		企業長期実習		
375		HR	企業長期実習		
376	HR		企業長期実習		
377		HR	企業長期実習		
378	HR		企業長期実習		
379					

【3年選択科目】

数学III	電気製図
数学演習	電気機器
物理II	電力技術
オーラルコミュニケーションI	建築構造II
機械総合実習A	建築施工
機械総合実習B	建築構造設計演習
Webプログラミング	デザイン技術

るものの、表面的には同一科目名なので、意外に学習指導要領のしびりにこだわっている印象を与える。

このコースでは、生徒は第2学年より機械、電気、建築の3つの専攻分野に分かれて学習する。この分化する専門分野の学習を「専門プログラム」と名付けている。生徒は、第1学年時に実施された3回の就業体験や「工業技術基礎」の学習を参考に、専門分野の希望を提出する。ほとんどの場合、希望が尊重され、これによりそれぞれの生徒がすすむ専門が決まる。教育課程の表ではこれらの専門科目は選択科目の扱いになっているが、自由に選択履修できるわけではなく、各専門プログラムごとに求められる専門科目群があり、生徒は所属する専門プログラムに沿って履修する。

(2)就業体験学習——科目「インターンシップ」と科目「企業長期実習」

このコースの教育課程の最も重要な特徴は、科目「インターンシップ」と科目「企業長期実習」と名付けられた学校設定科目で就業体験学習が行われることである。

就業体験のための事前準備には、かなりの時間を要するので、「インターンシップ」の授業だけでなく、「京都ものづくり」や「キャリア研求」の授業も事前指導、事後指導に活用されている。

事前指導の内容は、就業体験に行く企業に関する調査、自宅からの経路の調査、就業体験の目標、自己紹介文の作成などから始まる。体験する企業を決定するまでの個別面談をはじめ、就業日誌の記入方法、欠席や遅刻の場合の連絡方法などもある。事後指導には、企業宛の礼状作成、就業体験の報告書作成、報告会用のプレゼンテーションシートの作成や発表練習などがある。これら事後の諸過程は、就業体験の経験を客観的に確認する重要な意味をもつ。

科目「企業長期実習」として行われる就業体験は、第2学年のそれは6単位、第3学年のそれは5単位として単位認定される。ただし、それらの就業体験の内容に統一的な基準はなく、実質的には実施する企業ごとにいわば千差万別である。

第2学年、第3学年に実施される長期の就業体験の期間中約2ヶ月間、生徒は登校しないので通常の学校での授業を受けることができない。そこで就業体験を実施していない期間に、就業体験中の期間の授業を補填するために、さまざまな補填措置がとられている。

(3)「創造研求」「キャリア研求」「京都ものづくり」

「創造研求」は課題解決能力やコミュニケーション能力などの育成を目標に導入された。この科目は、第1学年では基礎製図やロボットコンテストなどを内容としている。

「キャリア研求」は、キャリア形成能力の育成など

を目標に導入された。この科目は、3年間を通じて自らの進路を考える授業を柱としつつ、就業体験の前後などで時間が必要なきは就業体験の準備や事後指導などにあてている。

「京都ものづくり」は、京都の産業の成り立ちや背景、京都のものづくりの特徴などを通して、技術者としての視点や生き方を学ぶことを目標に設置された。第1学年では施設見学、講演会、マナー講座などの実施や、就業体験の前後に就業体験の事前・事後指導を行っているが、第2、第3学年では長期の就業体験のための事前・事後指導にほとんどの時間が使われている。

これらの学校設定科目は、設置当初の意欲的な目標を設定したものの、現実には十分な効果を発揮しているとはいいがたい面が見受けられる。

(4)専門教育の科目の構成

このコースの就業体験に関する学校設定科目やいわゆる原則履修科目を除いた、機械・電気・建築のそれぞれの専門プログラムに属する専門科目の単位数は、12～18単位である。これに対して前述の石田調査では、全国の機械系学科の専門科目の単位数平均34～36単位のうち、いわゆる原則履修科目を減じた学科固有の専門科目の単位数は平均26～28単位である。

このコースの各専門プログラムで行う専門教育は、通常の専門学科と比較して単位数が半分以下であることから、その水準が低下せざるを得ない難点を抱え込んでいるといわざるを得ない。

またこのコースでは、学校で行う「実習」の単位数が少ないことも指摘される。石田調査では「実習」の単位数6～9単位の学科が全体の8割を超え、8単位が最も多い。このコースの「実習」の単位数は4単位なので、通常の工業高校の半分になっている。これは、このコースでは、企業での就業体験が学校で行う「実習」のかなりの部分を代替しているからである。しかし就業体験の内容の構成や単位としての認定に関する基準などはなく、その内容がそれぞれ千差万別となるのは不可避の結果である。私見ではあるが、専門教育の水準のある程度の低下は否めないと思われる。

5.「京都版デュアルシステム」の担い手の問題

(1)学校側——就業体験にかかわる校務分掌

このコースを運用する学校側の業務は、通常の学校では推測もできない多岐な範囲にわたっている。

このコースの就業体験全般を扱う校務分掌としては、産学連携部が置かれている。産学連携部に所属する教員のほとんどは、キャリア実践コースの教員である。産学連携部に属する教員は、年間を通じて、以下のような錯綜した煩雑な業務を担当する。

企業見学(受け入れ打診、生徒班分け、引率、報告書

指導)、保護者説明会、マナー講座、協力企業一覧の提示と希望調査、生徒との個別面談、就業体験の受け入れ打診、協定書調印(保護者向け説明会、生徒を引率して企業訪問)、就業体験の事前指導・準備(日誌・安全靴・名札の準備、交通費渡し、企業へ評価表送付)、就業体験中の企業巡回・毎日の終了受付、実習終了後の礼状・報告書作成指導、報告会準備と指導。

こうした業務が、年間5回(1年生3回、2・3年生各1回)切れ目なく行われ、ときには重なる期間もあるため、担当教員の負担は相当大きい。

このコース(昼間定時制)の担当教員は、2007年度6名でスタートし、その後毎年1名ずつ増員されて2009年からは8名となった。生徒数は初年度は28名であったが、学年進行で増加し、とくに長期の就業体験学習が始まると仕事量は急激に増加した。各教員の週当たりの授業担当時間は2007年度9単位であったが、2011年度には16~18単位に増大し^(注9)、授業の合間をぬって行われる就業体験中の巡回指導などの時間を確保することが著しく困難になっている。

(2)産業界側——協力企業

就業体験の受け入れを承諾した企業を協力企業と呼ぶ。就業体験に協力可能な企業と学校は「協力企業覚書」を取り交わす。高等学校コンソーシアム京都の事務局員がキャリア実践コースの開設までに訪問した企業は延べ350社に達し、覚書を交わした企業は70社であった。協力企業は2011年4月現在、122社である。協力企業の業種内訳(図2上)は機械系が多く、電気系、建築系と続く。だが専門プログラムの生徒数は、建築、電気、機械の順に多く、協力企業割合と逆の傾向を示す。協力企業の規模(図2下)は、従業員数100名以下の企業が、全協力企業の約7割を占め、就業体験の受け入れのほとんどがこの規模の企業に集中する。

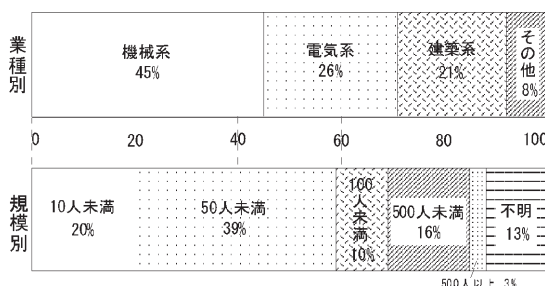


図2 協力企業の業種別、規模別内訳
(規模別は従業員数による分類)

このシステムが開始されて以降、就業体験を一度でも受け入れた企業の割合は協力企業全体の71%であり、各協力企業の就業体験に対する姿勢も年ごとに変化する。経済情勢など様々な事情で受け入れができなくなる企業も生ずるので、毎年一定数の企業を開拓するこ

とが必要になるが、教員が週16~18時間の授業を担当しながら開拓活動をすることは現実的にはたいへん困難が多い。

企業が就業体験に協力する目的には「地域への協力」「若者育成のお手伝い」「人材が欲しい」などがあると考えられる。実際、就業体験の受け入れは企業にとってかなりの負担になるので、このシステムのスタート当初、筆者は企業側は負担ばかり多くて、利点はあまりないと考えていた。しかし、就業体験実施後のアンケートや意見交換をするなかで、企業側にも一定の利点があることがわかってきた。

第一は、若い実習生が職場に来ることで職場が活性化するという。「若い人が来ることで、職場が緊張し、引き締まる」、「若者の一生懸命さが職場を明るくする」などの声が寄せられている。

第二は、若手従業員の教育に活用できるという。新規採用がまれな中小企業では、若手従業員に就業体験の実習生の指導を担当させることで、人に教える経験ができ、教えることの難しさを知ったり、今まで学んだ知識や技術を人に教えるために再学習する機会となる。「実習によって若手社員がぐっと成長する機会となった」という感想が少なくなかった。

教育・訓練の形式は、初日に会社の概要や安全教育などの講義があるが、それ以外の日程は1人から数名の担当者により、基本的に作業をしながら、させながら指導するいわゆるOJTで実施される。協定書では指導者を特定しているわけではなく、また単位認定は学校側が行うので、指導員に何らかの資格が求められることもない。

就業体験をした企業に就職した生徒は、2009年度は卒業者14名中4名(協力企業以外の企業への就職者5名、進学者5名)、2010年度は卒業者19名中6名(協力企業以外の企業への就職者3名、進学者3名、その他7名)いる。このことはこのシステムが直接的にそれを目的としたわけではなかったにせよ、企業の側からも、生徒の側からもこのシステムが肯定的にとらえられてきた一つの証左といえよう。

6. 就業体験学習が持つ可能性

このコースの就業体験学習は、企業側の理解と積極的な協力、全日制課程と同等の授業時間を担当しながら企業訪問等の実務を担当している教員の努力、保護者の理解と協力などに支えられて、通常の工業高校では得られない体験を生徒にもたらしている。

(1)生徒は就業体験で何を学んだか

就業体験によって生徒はどのようなことを学ぶのか、いくつかの特徴をあげる。

第一は、実社会における仕事というものをリアルに見る眼が養われる。就業体験のなかで、仕事の持つ二

つの側面——ミスが許されない厳しさやコスト感覚、同じ仕事を一日中しなければならないうらさなど仕事の持つ厳しい側面と、ものを生み出す誇り、楽しみや達成感、お客さんに満足してもらえる喜びなどのやりがいにつながる側面——を理解する。

第二は、責任感が生まれ、そこから生活規律が改善される。学校では遅刻常習の生徒が、企業での就業体験になると無遅刻で行くという事例は多い。生徒のなかに緊張感とともに、同じ職場で作業をする人たちに迷惑をかけられないという考えが生まれるためと考えられる。

第三は、挨拶や整理整頓、掃除などの意味を労働との関わりで理解するようになる。企業での就業体験は生徒たちの頭のなかだけの理解を実践的なものへと変える。挨拶が企業の活気・雰囲気作りにたいへん重要なことや、仕事を進める潤滑剤であることを体験的に理解する。職場での整理整頓や掃除は、仕事の質の高さや安全の維持などのために不可欠なことだと理解する。これは生徒を対象に実施した意識調査アンケートの結果からも裏付けられる。「挨拶や声かけが重要であると思った」や、「作業現場の整理整頓が重要であると思った」などの項目は、就業体験後の肯定的回答が業種や職種のいかんにかかわらずほぼ100%と高い数値を示す。

第四は、親や周囲の人たちと同じ目線に立ってものごとを考えられるようになる。一日中立ちづくめの仕事、同じ作業の何回もの繰り返し、それでも泣き言をいえない経験をした生徒たちは、親が帰宅後「疲れた、疲れた」ということばを毎日発する様子を振り返り、「親の仕事の大変さがわかった」と感想を述べる。パート労働者と一緒に仕事をした生徒は、パートの人たちが、早起きして子どもを保育園に連れて行き、仕事をして、また帰って夕食など家事をこなす様子を見聞きして、「私にはとてもできそうにない」「とても尊敬します」と書いた。仕事の厳しさを体験するからこそ、他人の気持ちに寄り添うことができるようになる。

(2)就業体験に対する保護者の評価

保護者対象のアンケートからは、就業体験に対する好評価を読み取ることができる。

保護者たちは、就業体験で我が子が大きく成長した姿を感じている。ある保護者は次のような感想を書いている。「働くことで自分の立場や周囲にも気を配ることを理解したように思います。それと、休まず、遅れずに行く！基本ですが、今まで出来ていなかった子だったので一番心配していたのですが、『僕が休んだら、友達や先生や学校に迷惑がかかるねん。僕の行動で学校の評価を落とすわけにはいかへんねん！』と責任感を持つようになったので嬉しく思います。」

親たちへの配慮も生まれる。「自分から『何か手伝

う？』といってくれる日が多くなりました。『風呂掃除』や洗濯物を取り込んでくれたりとかしてくれました。」と母親は語る。

学校では得られない体験をした生徒は、それを誰かに話したくて仕方がない。就業体験を通して親子の会話が進むのも特徴の一つである。「毎日帰宅するのが遅く大変そうでしたが、仕事の内容を楽しそうに話してくれた」、「製作した作品について説明してくれる目が輝いていました」などの感想が多く寄せられている。

7. まとめに代えて——「京都版デュアルシステム」の限界

このコースにおける長期の就業体験学習という全く新しい経験は、上記のように、ある意味では関係者の予想以上の有意義な効果が得られ、肯定的な評価をもたらしているといえる。しかし、このような好結果がもたらされた背景の条件を敢えて列挙してみると、そこには、①このコースの1学年の生徒数が30人と少なく設定されていたこと、②実務が錯綜する開設の前後の段階において「高等学校コンソーシアム京都」という独自の組織の援助があったこと、③経済界の一定の好情勢に恵まれて協力企業の数が一定以上確保できたこと、④そして何よりも、コース開設後の数年間は、このコース運営の直接の担い手であるコースに配置される教員数に一定の配慮があったことなどの事情を無視できない。

最近の文部科学省の施策や中央教育審議会の答申などは、キャリア教育重視を繰り返し強調しており、2009年3月に告示された高等学校学習指導要領が、「産業現場等における長期間の実習を取り入れるなどの就業体験の機会を積極的に設ける」[第6款4(3)]と述べているのもこの流れにそったものとみられる。その意味で、就業体験学習がいつそう広がると予想されるなかで、長期の就業体験を大胆に取り入れた伏見工業高校の「キャリア実践コース」の経験を整理しておくことは、決して無益ではないと思われる。

(1)生徒数の問題

1学年30名の生徒数とはいえ、1年間に生徒を企業にマッチングさせる作業は120～130名分になる、というのが担当した教員たちの実感であった。企業への連絡や訪問、協定書締結などはすべてこの数だけ行うことになる。また、1年生の場合は週1回、2・3年生の長期の場合は1週間から10日に1回の割合で行う就業体験中の巡回指導は、公共交通機関を使用して行うので、半日で2社が限界である。30人という少ない生徒数だったから、なんとか運用することができたと思われる。

(2)援助体制と教員の勤務条件

このコース開設後2年間は、高等学校コンソーシア

ム京都の事務局員としての業務のみで、まったく授業を担当しない教員がこのコースに1名配置されていた。この措置により事務処理の面でも、生徒指導の面でも、企業への対応の面でも円滑な運用が可能であったが、3年目の2009年度以降にはコンソーシアムの事務局員体制は大幅に縮小され、伏見、洛陽の両工業高校の教員が各1名週1日事務局に派遣されているに過ぎなくなった。これにより、授業を持ちながらコースの実務を担当する教員の仕事は繁忙を極めることとなった。担当教員の時間的余裕を確保することは、このシステムを運営していく上で、重要な鍵になるといえる。

(3) 協力企業の確保

冒頭に述べたドイツのデュアルシステムとは異なり、日本の就業体験学習は、企業の側からみれば社会的に制度化されたものではなく、その受け入れはいわば専ら企業の善意に支えられている。そのため、就業体験学習を受け入れる企業を開拓し、その事業所を継続し拡大する実務は、専ら学校側の努力に依存している。

このコースの経験では、毎回の就業体験に際して受け入れをしてくれる企業は協力企業全体の4割～5割である。受け入れ企業は固定しているわけではなく、その時々を経済情勢や仕事の繁忙などで変わっていく。1年間に就業体験をする延べ生徒数120～130名分を受け入れる企業数は確保できていないため、同じ企業に何度も依頼したり、複数名の生徒を依頼せざるを得ない。コンソーシアムの援助が期待できなくなってからは、この受け入れ企業開拓の業務を担当する学校側の負担は極めて大きくなった。

経済情勢の動向にも左右されるので、学校側の努力による協力企業の確保は、このシステムが達着した最も大きな課題の一つであった。

(4) 長期の就業体験学習方式の改革へ

以上に整理した諸点は、いわばこのシステムの限界を示唆している。こうして、僅か4年間の経験を経るなかで、このコースが抱える諸困難は、善意の努力への依存では克服できようがないほど大きな問題として自覚されてきた。2007年度から始まったこの意欲的なシステムは、上記の難点を克服あるいは緩和するために、2011年度から大幅な変更を余儀なくされた。改革の原動力となったのは、これまでの実践のすべてを直接に担ってきたキャリア実践コースの教員の声であった。

改革の要点は以下の如くである。まず、コースの募集定員は30名から20名に縮小された。教育課程では就業体験の位置づけが大きく変更された。第1学年では

数回の企業見学を行うだけとなり、従来第1学年におかれていた就業体験は第2学年に繰り上げられ、いわばこのコースの目玉であった長期の就業体験は第3学年のみとされた。これらの改革を軸に、学校設定科目や専門教育科目にも変更が行われることになった。

これら改革の詳細は、本稿の主題ではないので省略する。このコースの経験は、「日本版」と称するにせよ「京都版」と称するにせよ、長期の就業体験を導入するについては、それを受け入れる基盤となる社会的な制度や慣行が整わないなかでは、学校とくに教職員に多大の負担をかけることを冷厳な事実として示し、弥縫策では限界を克服することが困難であることを教えている。

この経験が無駄にならないことを期待して本稿を閉じる。

注

- (1) 佐々木享「日本におけるインターンシップ(現場実習)の諸類型——初等・中等教育を中心に」『中等職業教育における実習指導とインターンシップの史的発展に関する実証的研究』(平成12年度～平成14年度科学研究費補助金研究成果報告書、平成15年3月)
- (2) 職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果(概要)は、2004年度分までは文部科学省が統計をとっていたが、2005年度分からは国立教育政策研究所生徒指導研究センターが行っている。前者の調査は公立高校の全日制のみであったが、後者は中学校、全日制・定時制と調査対象を拡大しているので、これをまとめた。なお、この調査では、中学校の就業体験を「職場体験」、高校の就業体験を「インターンシップ」と区別している。
- (3) 佐々木英一「ドイツのデュアルシステム」、堀内達夫・佐々木英一・伊藤一雄編『新版 専門高校の国際比較——日欧米の職業教育』(2006年、法律文化社)
- (4) 「専門工高等における『日本版デュアルシステム』の推進に向けて」『専門高校等における「日本版デュアルシステム」に関する調査研究協力者会議報告書』(平成16年2月2日)
- (5) 『文部科学省指定 平成18年度「目指せスペシャリスト」研究開発実施報告書(第1年次)』(京都市立伏見工業高等学校、平成19年3月)、9頁
- (6) 高等学校コンソーシアム京都『高等学校コンソーシアム京都設立10周年記念誌』(平成22年3月)、4頁
- (7) 7名のうち、2名は京都市教育委員会学校指導課指導主事、2名が現場から京都市教育委員会内に設置された工業高校改革推進室に派遣された室員、3名が伏見工業高校に設置された新伏見工業高校開設準備室員である。いずれも兼務職。
- (8) 石田正治「全国高校工業科の教育課程の構造」名古屋大学教育学部『職業とキャリアの教育学』(第18号、2011年4月)
- (9) 実際の授業担当時間は、第2・3学年の長期の就業体験時に登校しない期間の授業の補填分があるので、これよりも2～3時間増大することが多い。